Estudi d'identificació de bones pràctiques en Responsabilitat Social a les PIME de Mataró

2010

RS** Responsabilitat Social de les Organitzacions

Ajuntament de Mataró
Institut Municipal de Promoció Econòmica

Direcció: IMPEM
Textos: IMPEM
Disseny: Buxus Projectes
Producció: Casajoana Giralt
Institut Municipal de Promoció Econòmica de Mataró - IMPEM
C/ de Francisco Herrera, 70, 08301 Mataró
Telèfon: 93.758.21.31
Fax: 93.758.21.36
Pàgina web: www.mataro.cat
Correu electrònic: impem@ajmataro.cat

Estudi d'identificació de bones pràctiques en Responsabilitat Social a les PIME de Mataró 2010

Pròleg . . . . . pàg. 5

Introducció . . . . . pàg. 6

Metodologia de l'estudi . . . . . pàg. 7

Les fitxes del llibre . . . . . pàg. 8

Glossari . . . . . pàg. 9

Fitxes d'empreses . . . . . pàg. 11

Alicia Romero Llano
Presidenta de l'IMPEM

Octubre 2010

Em complau presentar-vos una nova edició del llibre de recull de bones pràctiques editat per l'IMPEM; amb aquest ja són cinc els llibres publicats que tenen com a objectiu la difusió de les accions de responsabilitat social que les empreses porten a terme a la nostra ciutat.

Amb aquest recull de quasi 60 empreses – si comptem totes les edicions des de l'any 2006 – pretenem poder demostrar que ser responsable en la gestió de les persones dins de les organitzacions no és ni costós ni complexe sinó que aquesta obté beneficis clars de millora del clima laboral i d'imatge externa, entre altres.

Des de l'administració pública creiem que hem de fer també aquest paper de difusors donat que la responsabilitat social com totes les bones pràctiques, sigui en l'àmbit que sigui, han de fer-se públiques per tal de donar-lis l'entitat que els correspon i perquè així serveixin d'exemple.

Aquesta vegada trobareu bones pràctiques en el terreny de la igualtat d'oportunitats de la mà d'empreses que comencen a comunicar-se amb un llenguatge no discriminatori, altres accions destinades a la bona gestió interna de les persones com són l'elaboració de documents d'acollida pel nou personal o iniciatives que responen a les necessitats manifestades per les empreses.

L'IMPEM va començar a treballar en responsabilitat social l'any 2004, concretament en l'àmbit de l'ocupació de qualitat, per contribuir a que les empreses poguessin millorar la seva competitivitat i sostenibilitat. El resultat està reflectit en aquest llibre, en el qual queda palesa la feina feta amb les empreses amb què hem estat treballant durant el 2009.

La nostra aposta per una ciutat millor, més competitiva i innovadora és clara i ferma, i la responsabilitat social és un dels camins a seguir per aconseguir-ho.

Agraeixo i animo al teixit empresarial de Mataró a continuar treballant en aquest sentit.

Introducció

Aquest és el cinquè llibre que l'IMPEM edita amb bones pràctiques de responsabilitat social d'empreses que aposten pel seu bon funcionament i per una millor qualitat de vida al territori.

En aquesta edició tenim 11 empreses que presenten les seves bones pràctiques. Aquestes empreses provenen de diferents sectors, com són l'hostaleria, els mitjans de comunicació, l'educació, el comerç, les reparacions i la gestió d'aigua. I les bones pràctiques es concreten en accions:

- d'igualtat: llenguatge no sexista, protocol assetjament sexual o per raó de sexe
- de gestió de personal: protocol d'acollida, mesures de conciliació, reunions internes operatives

L'IMPEM aporta el personal tècnic que desenvolupa la metodologia emprada per validar cada una de les empreses.

La responsabilitat social aporta una sèrie de beneficis per a l'empresa, com són:

- millora de la qualitat del treball del personal
- un cost menys per a l'empresa (absentisme, escàs compromís amb l'empresa, baixes, rotació del personal…)
- millora del salari mental (elements i mesures no econòmiques que incrementen la qualitat de vida de la persona en el treball)
- millora de la qualitat del servei
- millora de la imatge de l'empresa
- contractació i retenció de personal qualificat
- increment del compromís amb l'empresa
- millora de la productivitat/ rendibilitat de l'empresa
- increment de la satisfacció laboral del personal
- les empreses que concilien atreuen a personal qualificat
- millora del clima laboral
- orgull corporatiu del personal
- disminució del nivell d'estrès
- millora de la reputació corporativa dels grups d'interès (clientela, proveïment...)
- fidelització de la clientela
- atracció de professionals qualificats/qualificades

Metodologia de l'estudi

La metodologia que utilitzem és la mateixa que en les altres edicions pels resultats que ens aporta, i comença amb un primer contacte per informar aquestes empreses del treball que cal portar a terme pel que fa a la gestió responsable del seu negoci.

A partir d'aquí la resta de contactes s'ha fet, majoritàriament, en persona en cada una de les empreses per recollir totes les dades, fer les propostes i donar el suport necessari.

Per dur a terme tota l'actuació prevista, s'han emprat diferents eines:

1. Eina de diagnosi general de RS: dissenyada en el marc del projecte Ressort i que preveu tots els àmbits de la RS.
2. Eina de conciliació 6C: elaborada pel Departament de Treball de la Generalitat i que explica pas a pas el que cal fer per saber la realitat de l'empresa en aquest àmbit, per interpretar la diagnosi, per poder proposar accions i per portar-les a terme.
3. Qüestionari al personal treballador amb dades referents al perfil (edat, sexe, antiguitat, jornada, càrregues familiars...) i necessitats i mancances manifestades (comunicació, flexibilitat, formació...) elaborat per l'IMPEM.

Les fases de treball

La proposta abraça diverses fases:

1. Diagnosi general: per detectar la maduresa de les pime pel que fa a la RS es fa, a través de l'eina de l'Equal Ressort, un qüestionari en línia que dóna una primera aproximació de l'estat de l'empresa en els diferents àmbits de la RS.
2. Diagnosi de conciliació: per detectar l'estat de l'empresa en aquest àmbit en concret; es porta a terme amb l'eina Les 6C de la conciliació.
3. Diagnosi i recollida de dades del personal: paral·lelament es recullen les dades del personal per mitjà d'un qüestionari anònim.

   D'aquesta manera tenim la visió de tothom que forma l'empresa.
4. Pla d'accions a desenvolupar per les empreses: s'elabora un document amb els resultats de la diagnosi i amb la proposta d'accions a portar a terme segons la realitat de cada empresa. En aquesta fase sovint ens trobem que abans d'abordar mesures de conciliació directament, cal que l'empresa treballi altres aspectes més bàsics, com la comunicació interna o un protocol d'acollida.
5. Acompanyament: les empreses que han volgut posar en marxa una o diverses mesures han estat assessorades per professionals amb especialització en cada un dels temes.
6. Difusió: les empreses que han treballat i reflexionat sobre la responsabilitat social pel que fa a la gestió de les persones, i que estan en un procés prou avançat, són les que apareixen en aquest llibre. Hi ha altres empreses que estan en els inicis d'aquest treball i que seran les protagonistes d'altres publicacions.

Les fitxes del llibre

A les fitxes hi trobareu aquests apartats:

Trajectòria: on hi ha una descripció de l'empresa de com i quan va començar la seva activitat, entre d'altres dades que ens la situen una mica.

Diagnosi: on gràficament es reprodueix la situació de partida de l'empresa en els diferents àmbits de la responsabilitat social.

Bones pràctiques en responsabilitat social: on s'expliquen aquelles actuacions que l'empresa porta a terme i que han sortit de la diagnosi feta.

Propostes realitzades: es descriuen aquelles propostes que es van fer a l'empresa per poder anar més enllà del que ja estan fent i fer que la distància entre la realitat i el seu potencial sigui menor. Les propostes tenen a veure amb mesures genèriques però que responen a les necessitats detectades i manifestades per les empreses.

Accions desenvolupades: es descriuen aquelles accions en les quals l'empresa ja ha començat a treballar.

Signatures: la persona representant de l'empresa signa les fitxes i dóna fe que el seu contingut és real.

Glossari

Capital humà: en aquest llibre s'utilitza com el conjunt de les persones que formen part de l'empresa, que hi treballen. Són el conjunt de facultats físiques (poder, resistència, destresa, saber fer), morals (valor, perseverança, consciència moral i professional), intel·lectuals (coneixements generals i especialitzats, imaginació i intel·ligència), estètiques (gust, talent) i relacionals (capacitat d'empatia, sentit de la relació i de la negociació) que tenen les persones d'una empresa.

Comunicació interna: és la planificació, la direcció i el lideratge dels fluxos comunicatius (verticals i horitzontals, formals i informals) per tal de fer arribar la informació dins de la mateixa empresa.

Conciliació de la vida personal, familiar i laboral: possibilitat d'una persona de fer compatibles l'espai de temps personal, el familiar i el de feina i de poder desenvolupar-se en els diferents àmbits.

Flexibilitat laboral: engloba aquelles mesures encaminades a flexibilitzar els temps i l'espai de treball per adequar-los a les necessitats de cada moment en la vida de les persones treballadores.

Indicadors: és una mesura estadística d'un concepte basada en una anàlisi teòrica prèvia l'objectiu de la qual és la descripció de l'estat d'una situació concreta.

Memòria, balanç social: informe anual que fa l'empresa en què informa del seu desenvolupament en els àmbits econòmic, social i mediambiental.

Protocol d'acollida: document en el qual s'especifica l'acollida de les persones noves a l'empresa responent a les preguntes de qui, com, què, on i quan.

Sensibilització: aquest element marca la conducta de l'empresa envers determinades qüestions. Aquesta conducta pot ser espontània o respondre a una voluntat manifesta i formalitzada de l'empresa (el que entenem com cultura d'empresa).

Responsabilitat social: contribució activa i voluntària d'una empresa en la gestió ètica i responsable d'un projecte per aconseguir millores en els àmbits social, econòmic i ambiental, la qual cosa fa que l'empresa guanyi en prestigi i competitivitat.

Reunions operatives: són reunions àgils que serveixen per tractar i resoldre temes que interessen al bon funcionament de l'empresa.

Rotació de personal: és el nombre de persones que abandonen l'empresa i és un indicador que ens pot ajudar a entendre el grau de fidelització i satisfacció de la persona treballadora amb l'empresa.

Llenguatge no sexista: té a veure amb l'ús d'un llenguatge que inclogui homes i dones per reflectir la realitat i té a veure tant amb el llenguatge escrit com el parlat com el d'imatges.

Protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe: és la reiteració i la insistència en conductes sexuals o per raó de sexe no volgudes per la persona receptora i constitueix una forma d'abús que s'exerceix, generalment, des de posicions de poder jeràrquic, psíquic o físic, habitualment, en un àmbit laboral, docent, domèstic o en qualsevol altre àmbit que suposi subordinació de la persona assetjada, si bé cada cop són més freqüents els casos entre persones del mateix nivell laboral.

Igualtat d'oportunitats: accions que tenen com a objectiu garantir la igualtat entre totes les persones per accedir a un lloc de treball, mantenir-s'hi i créixer-hi professionalment.

Pla d'igualtat: compromís de l'organització de desenvolupar accions que integrin la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes per eliminar qualsevol discriminació directa o indirecta per raó de sexe.

Tallers tutorats: accions formatives desenvolupades a l'IMPEM a través d'un programa subvencionat per la Diputació de Barcelona. Els tallers tenien una fase de formació teòrica i l'acompanyament en una bona pràctica de responsabilitat social.

Fitxes d’empreses

Capgròs . . . . . pàg. 13
Bar Restaurant la piscina . . . . . pàg. 15
Escola Pia Santa Anna . . . . . pàg. 17
Aigües de Mataró . . . . . pàg. 19
Mataró Audiovisual / Mataró Ràdio . . . pàg. 21
Pere Cabot . . . . . pàg. 23
Macedònia . . . . . pàg. 25
Automóviles energía . . . . . pàg. 27
Electrodomèstics Marmiq . . . . . pàg. 29
Mediaresponsable . . . . . pàg. 31
SANED . . . . . pàg. 33

CAPGRÒS

Comunicar la igualtat dins i fora de l'empresa

Capgròs
Mataró i Maresme

Activitat econòmica
Revista local gràfica i digital i serveis relacionats amb la comunicació

Any de fundació de l'empresa	Nombre de persones treballadores:	Pàgina web	Telèfon
1984	**23: 39% dones / 61% homes**	**www.capgros.com**	**937 904 546**

TRAJECTÒRIA

L'abril del 1984 va néixer el setmanari Capgròs, de distribució a Mataró i al Maresme de forma gratuïta. Va aparèixer com un mitjà de comunicació comercial. Avui és un dels setmanaris líders de distribució a Catalunya, amb més de 90.000 persones lectores i 35.000 exemplars controlats per PGD–OJD. Capçalera fundadora de l'ACPG (Associació Catalana de la Premsa Gratuïta), va acollir aquesta associació a les seves oficines de Mataró durant la presidència del seu editor, Mateu Ros i Monrós.

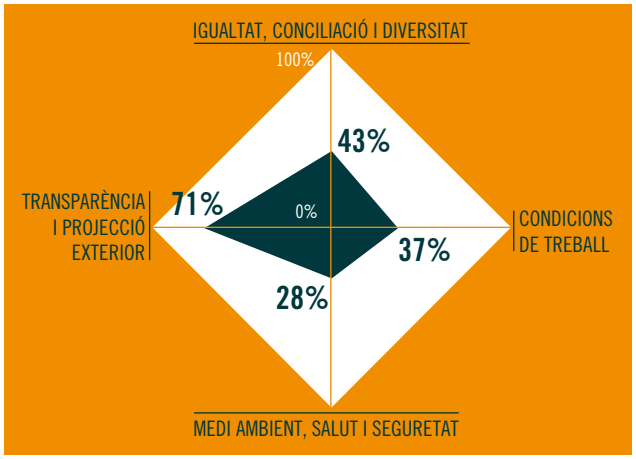
Des de fa 7 anys, Capgròs Comunicació té una altra capçalera pròpia que és el diari digital informatiu Capgros.com, amb actualització informativa diària, que avui té més de 14.000 persones subscrites i que s'ha convertit en el diari digital referent de la comarca.

Capgròs Comunicació ofereix tot tipus de serveis integrals en publicitat, imatge i comunicació a la seva clientela i edita altres butlletins, revistes i llibres. També programa campanyes a altres mitjans i suports diversos i ofereix creativitat i disseny a les empreses que es volen promocionar.

Sota la marca de Capsula Media, aquesta empresa ofereix un gran ventall de solucions en tecnologia. Estan especialitzats en comerç electrònic, creació de webs i aplicacions informàtiques.

Vinculada des de sempre amb el compromís de ciutat i donant suport als seus aspectes culturals, disposa a les seves instal·lacions del carrer de Sant Benet de Mataró d'un espai dedicat a exposicions d'àmbit cultural, on més d'un centenar d'artistes ja han exposat els seus treballs en el decurs d'aquests últims anys.

BONES PRÀCTIQUES EN RESPONSABILITAT SOCIAL



Àmbit de les bones pràctiques detectades/promogudes:

IGUALTAT I CONCILIACIÓ EMPRESA/PERSONA

Situació i procediments correctes en relació amb la igualtat d'oportunitats.

- Voluntat de vetllar per la igualtat d'oportunitats, tot i que manqui formalització
- Facilitat per fer arribar les necessitats personals i per conciliar la vida personal, familiar i laboral
- Selecció de personal neutra, política retributiva neutra
- Presència femenina a llocs de responsabilitat en elevada proporció
- Oportunitat de formació i distribució equilibrada per sexes i categories
- Es combina la formació en hores de feina i fora de l'horari laboral
- Es té cura del llenguatge no sexista, de manera informal

PROPOSTES REALITZADES

LLENGUATGE I COMUNICACIÓ NO SEXISTA

Elaboren protocols per tenir cura de la comunicació no sexista tant interna com envers la clientela i en la redacció de textos periodístics. Es comunica a la plantilla la voluntat d'implementar llenguatge no sexista i es fa la difusió interna dels nous manuals de comunicació (via correu electrònic, penjant-ho a la intranet...). Se'n facilita el contingut i es fan pràctiques amb algun esquema o resum.

IGUALTAT/CONCILIACIÓ

Formalitzen la política de conciliació/igualtat i afavoreixen l'increment de la presència femenina en determinats llocs de treball.

Valoren la necessitat de desenvolupar protocols d'assetjament sexual i també de fer formació en igualtat d'oportunitats.

ALTRES

Elaboren un protocol d'acollida tant per al personal que s'incorpora com per a la plantilla actual, on es recullen els objectius de l'organització, les obligacions i les responsabilitats, així com els avantatges i els drets laborals.

ACCIONS DESENVOLUPADES

- S'ha fet partícip a tota la plantilla, a través de les reunions d'equip, de la feina que es vol dur a terme per a promoure accions d'igualtat dins l'empresa.
- S'ha recollit la guia/protocol de llenguatge no sexista per aplicar-ho a l'empresa en les comunicacions.

SIGNATURES

Nom: **Mateu Ros Monros**
Responsable i representant de l'empresa

BAR RESTAURANT LA PISCINA

Fer compatibles les necessitats de l'empresa amb les del personal

La Piscina

Activitat econòmica
Bar restaurant

Any de fundació de l'empresa	Nombre de persones treballadores:	Telèfon
2005	**7: 53 % dones / 47% homes**	**937 962 806**

TRAJECTÒRIA

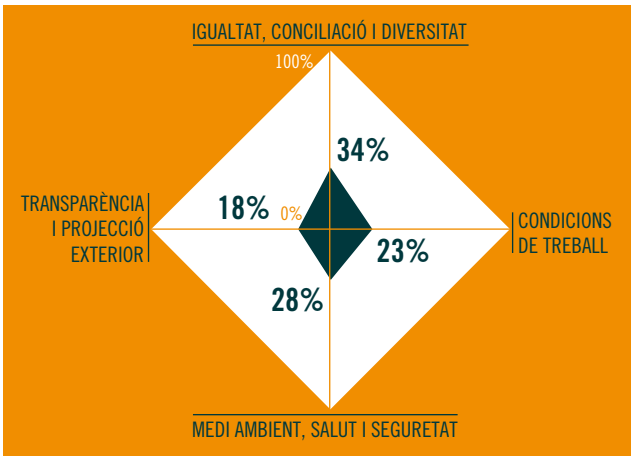
El bar restaurant La Piscina està dintre del complex esportiu del Centre Natació Mataró. Aquesta societat es va constituir l'any 2005 i està formada per tres membres, la Tina, en Marcial i en Pep. La idea d'emprendre el negoci feia molt temps que els rondava pel cap, però per diferents motius no va ser possible fins fa cinc anys. De sempre han estat vinculats al club d'una manera o altra, com a esportistes, dins el camp directiu, com a persones associades... i per això tenien clara la manera d'encaminar el projecte, perquè sabien què agradava a la clientela i sabien quina era la voluntat del club, cosa que va ajudar a dur a terme la projecció de la idea.

Inicialment varen plantejar-se tres reptes: primer, demostrar que les portes del restaurant eren obertes per a tothom i no només per al club, ja que la imatge de privacitat era molt comú entre la gent del carrer. El segon repte va ser fidelitzar les persones associades i la gent assídua, com les famílies dels esportistes, el personal del club, etc. Amb aquests dos reptes no van tenir cap mena de problema, perquè de mica en mica van anar assolint-ne els objectius. El tercer repte és

el que, a hores d'ara, encara no s'ha materialitzat, i és tenir obert per a fer sopars, sobretot en la temporada d'estiu.

Actualment l'empresa consta d'una plantilla de 5 persones i dues més associades com a autònomes. Durant l'estiu la plantilla s'amplia i passa a tenir entre 10 i 12 persones.

BONES PRÀCTIQUES EN RESPONSABILITAT SOCIAL



Àmbit de les bones pràctiques detectades/promogudes:

IGUALTAT I CONCILIACIÓ EMPRESA/PERSONA

El bar restaurant La Piscina és una empresa representativa del sector hostaler, on es viuen llargues jornades i el qual intensifica la seva feina en determinades èpoques, com les estiuenques.

Se'ls va fer la proposta de poder treballar aspectes d'igualtat i l'empresa es va mostrar receptiva i sensible, perquè ja hi ha aspectes que desenvolupa perquè considera que són importants per al bon enteniment i la feina del dia a dia.

L' horari habitual és de les 7.30 a les 22.00 hores i el fet de no tancar cap dia de l'any fa que les combinacions d'horaris i dies festius del personal siguin extremament complexes. Les vacances es fan per torns i mirant que no coincideixin en temporada alta.

Tenen persones de diferents nacionalitats i això fa que siguin més flexibles amb algunes normes pel que fa als dies de vacances.

Tot i ser una empresa força petita es va proposar fer una valoració i estudiar mesures a implantar en relació amb l'àmbit de la igualtat, ja que consideren que és un aspecte important independentment de la dimensió de l'empresa.

PROPOSTES REALITZADES

Les accions que es van proposar varen ser la formació i l'ús del llenguatge no sexista tant en la pàgina web (en construcció) com en els processos de selecció de personal i els anuncis.

ACCIONS DESENVOLUPADES

Es va facilitar a l'empresa un model de manual de llenguatge no sexista que l'empresa ha adoptat tant per a fer difusió interna entre el personal com per a ser tingut en compte en els anuncis de feina i els que posen a les cartelleres amb avisos i informacions per a la clientela.

SIGNATURES

Nom: **Josep Serra Brisa**
Responsable i representant de l'empresa

ESCOLA PIA SANTA ANNA

Educar des de la igualtat

Escola Pia

Activitat econòmica

Ensenyament primari i secundari i formació no reglada

Any de fundació de l'empresa	Nombre de persones treballadores:	Pàgina web	Telèfon
1737	**242: 58 % dones / 42% homes**	**mataro.escolapia.cat**	**937 901 627**

TRAJECTÒRIA

El 1737 els escolapis obriren les portes de les classes a la Fonda del Pardal (cantonada del camí Ral amb el carrer de Sant Antoni) després de signar uns acords amb l'Ajuntament el primer de juny del mateix any.

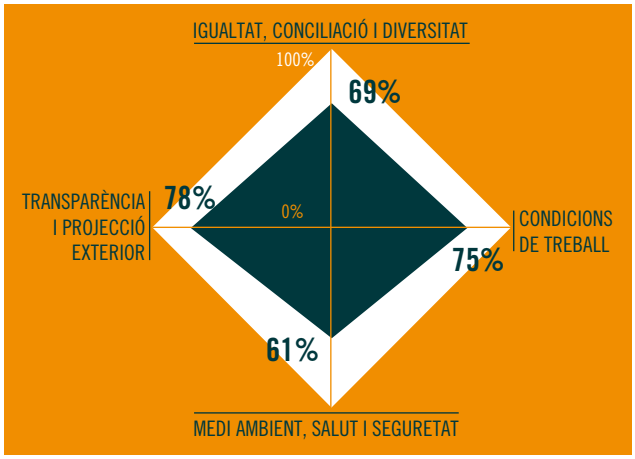
L'Escola Pia de Santa Anna en tot moment ha procurat respondre a les necessitats i circumstàncies de la societat mataronina. Ha contribuït al progrés de la ciutat amb les seves propostes d'ensenyament: l'aritmètica comercial o la pràctica amb les empreses simulades i les llengües estrangeres, la nàutica, l'agrimensura, els museus pedagògics, els esports (especialment el basquetbol) i les escolanies.

Ha col·laborat i donat suport a entitats ciutadanes perquè assolissin els seus objectius (Associació d'Antics Alumnes, Confraria de la Mare de Déu de Montserrat, Associació Sardanista, etc.).

Imparteix una educació oberta a tothom, moderada, respectuosa amb les persones, que recull la participació i les millors iniciatives de tothom que en forma part.

En el curs 2009/10 han tingut al voltant de 2.600 alumnes de Mataró i la comarca, repartits en totes les etapes educatives (educació infantil, educació primària, ESO, batxillerat, formació professional reglada i no reglada).

BONES PRÀCTIQUES EN RESPONSABILITAT SOCIAL



Àmbit de les bones pràctiques detectades/promogudes:

IGUALTAT I CONCILIACIÓ EMPRESA/PERSONA

A l'Escola Pia Santa Anna existeix una preocupació per tenir cura de la igualtat, tant pel que fa als continguts curriculars com a entitat educativa com de manera interna amb el personal i en la seva estructura organitzativa.

Des de l'IMPEM se'ls ha ofert suport per tal de planificar i tirar endavant propostes en aquest sentit.

Temes com el llenguatge de gènere ja eren una preocupació existent al centre i es procurava que les comunicacions internes i externes així ho reflectissin. També els preocupava que els continguts que s'imparteixen com a centre i el model que ofereix a tot el seu alumnat es fessin des de la igualtat d'oportunitats en tots els aspectes. En aquest sentit estan treballant per detectar i gestionar les diferents situacions en què han de tenir cura especial d'aquests aspectes, com un registre de situacions que com a professionals de l'educació han de tenir en compte en l'àmbit de la igualtat.

PROPOSTES REALITZADES

Per tal de seguir en aquesta línia i proporcionar una metodologia de treball i propostes a seguir, es va decidir fer un protocol per prevenir i abordar l'assetjament sexual i per raó de sexe i accions (formatives i de comunicació) relacionades amb l'ús del llenguatge no sexista.

ACCIONS DESENVOLUPADES

Es va proporcionar un manual de llenguatge no sexista, que van revisar i passar a l'administració per tal d'anar garantint aquesta pràctica en les comunicacions pel que fa al llenguatge. D'altra banda, està previst fer-ne una presentació al claustre del professorat per fer una difusió més complerta entre el col·lectiu docent, així com enviar una còpia a tota la plantilla del manual i penjar-lo a la intranet.
En aquests moments el centre s'està plantejant també l'elaboració i la implementació d'un pla d'igualtat a l'organització.

SIGNATURES

Escola Pia
Santa Anna-Mataró

Nom: **David Gallemi Bravo**
Responsable i representant de l'empresa

AIGÜES DE MATARÓ

Compromís de qualitat envers l'entorn

Aigües de Mataró

Activitat econòmica

Captació, potabilització i distribució d'aigua

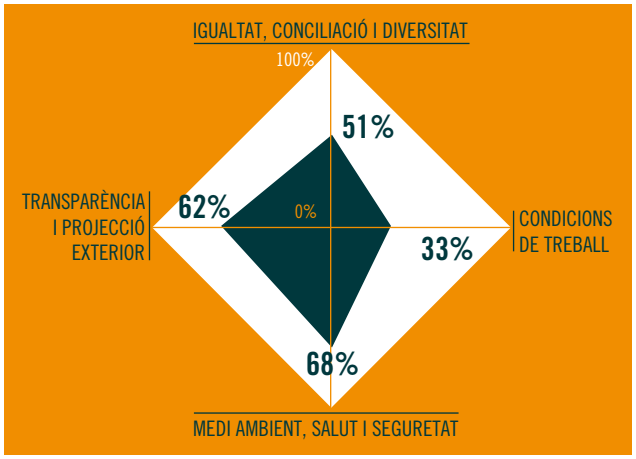
Any de fundació de l'empresa	Nombre de persones treballadores:	Pàgina web	Telèfon
1922	**89: 27 % dones / 73 % homes**	**www.aiguesmataro.com**	**937 416 100**

TRAJECTÒRIA

Aigües de Mataró treballa des de 1922 en la gestió integral de l'aigua per al desenvolupament econòmic, social i cultural de la ciutat de Mataró i la millora del benestar de la seva ciutadania.

És una societat municipal que gestiona directament el servei públic de subministrament d'aigua potable, el sanejament i la depuració d'aigües residuals. Aigües de Mataró té el compromís i la prioritat de protegir el medi ambient i s'encarrega de les infraestructures urbanes que tenen relació directa amb el cicle de l'aprofitament i la gestió integral de l'aigua, així com la generació, la recuperació i la distribució d'energia tèrmica i fotovoltaica que provingui de serveis públics i d'instal·lacions mediambientals.

BONES PRÀCTIQUES EN RESPONSABILITAT SOCIAL



Àmbit de les bones pràctiques detectades/promogudes:

IGUALTAT I CONCILIACIÓ EMPRESA/PERSONA

- Voluntat de vetllar per la igualtat d'oportunitats, tot i que manqui formalització de polítiques, elaboració de protocols, documents...
- Selecció de personal neutra, política retributiva neutra.
- La formació que es fa es distribueix de manera equilibrada per sexes i categories.
- Promoció de la formació en hores de feina, es busca el consens per pactar els horaris, s'afavoreix la conciliació amb la vida personal, familiar i laboral.

- Voluntat de comunicació no sexista.
- Vestuari de treball neutre, igual pels dos sexes.

ALTRES

Aigües de Mataró té desenvolupades pràctiques responsables en diversos àmbits:

CONDICIONS DE TREBALL

Aigües de Mataró ha apostat durant l'any 2009 per una política d'estabilitat a la seva plantilla i ha incrementat moderadament el personal, que ara són 88 persones. La temporalitat en la contractació del personal s'ha reduït fins el 4,5% del total i la vinculació del personal a l'empresa es forta, amb una antiguitat mitjana de 12 anys.

MEDI AMBIENT, SALUT I SEGURETAT

Aigües de Mataró està compromesa fermament en polítiques de prevenció de riscos laborals, convoca el personal de forma continuada per accions formatives i fa revisió constant dels protocols i mètodes de treball per tal de garantir unes condicions de feina segures i saludables.

Entenen que l'aigua, a més de ser valorada com un recurs, és una part indispensable de la vida i del medi ambient pels seus valors ecològics i socials i és un patrimoni natural, públic, essencial i imprescindible que cal preservar. Per tot això ha rebut diverses distincions en reconeixement al seu esforç:

- L'any 2006, el Premi Medi Ambient de la Generalitat de Catalunya, en reconeixement a tota una trajectòria de 25 anys (1980-2005).
- Millor iniciativa local d'estalvi d'aigua 2008 de la Diputació de Barcelona pel projecte dut a terme al llarg de 2008.
- Guardó durant els Premis de l'Aigua 2009, atorgat per l'Associació d'Amics de l'Aigua, amb motiu del Dia Mundial de l'Aigua, per tota la tasca duta a terme per minimitzar les fuites d'aigua a les conduccions

PROPOSTES REALITZADES

LLENGUATGE I COMUNICACIÓ NO SEXISTA

- L'empresa ha elaborat protocols per tenir cura del llenguatge no sexista en les comunicacions tant internes com externes.

IGUALTAT/CONCILIACIÓ

- L'empresa ha formalitzat la política de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, així com la d'igualtat, i ha iniciat un període de sensibilització pel personal.
- També ha afavorit l'increment de presència femenina en determinades ocupacions i en llocs de responsabilitat.

ALTRES

- Aigües de Mataró ha elaborat i aplica un Pla de Comunicació corporatiu com a eina estratègica per identificar, projectar i transmetre a la ciutadania el valor de la gestió i del servei de l'aigua i conscienciar del seu estalvi i dels aspectes ambientals, socials i econòmics que s'hi relacionen.

ACCIONS DESENVOLUPADES

S'ha iniciat el treball pel desenvolupament d'un protocol d'assetjament sexual per ser aplicat a l'empresa.

Els facilitem una guia de llenguatge no sexista i tenen previst fer alguna formació interna al personal, especialment a aquelles persones de l'empresa que s'encarreguen de fer les comunicacions internes i externes.

Tenen el plantejament d'accions per l'abordatge de temes d'igualtat, possiblement en el futur es desenvoluparà un pla d'igualtat a l'empresa.

SIGNATURES

Aigües de Mataró

Representant de l'empresa: **Lluís Santcliment Alcaraz**
Responsable de l'empresa: **Rafael Montserrat i Bartra**

MATARÓ AUDIOVISUAL

Posar veu a la igualtat

Activitat econòmica

Telecomunicacions - emissora de ràdio

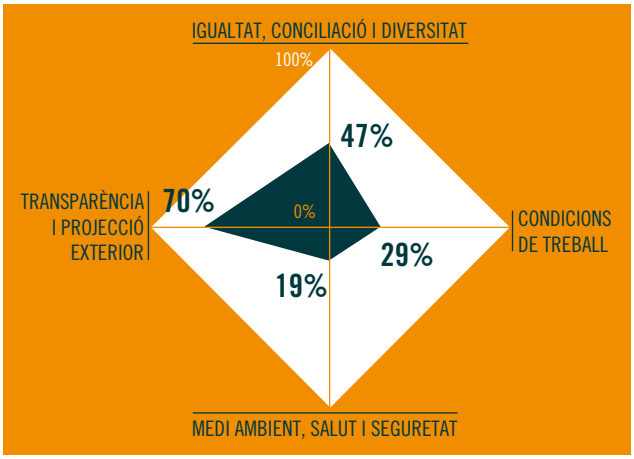
Any de fundació de l'empresa	Nombre de persones treballadores:	Pàgina web	Telèfon
2006	**4: 44% dones / 66 % homes**	**www.mataro.cat/mataroradio**	**937 582 663**

TRAJECTÒRIA

Mataró Audiovisual és una entitat pública empresarial que depèn de l'Ajuntament de Mataró. Va néixer el juny de 2006, emmarcada en el projecte de creació d'un servei de comunicació audiovisual públic i encarregada d'aplegar totes les iniciatives de l'àmbit de la comunicació audiovisual del territori.

Mataró Audiovisual gestiona l'emissora municipal Mataró Ràdio. L'emissora, un clar exemple de projecte participatiu de la ciutat, té una estructura de personal molt petita (administració, recepció, equip tècnic i direcció) amb una part de la programació externalitzada i un equip de persones col·laboradores provinents d'entitats de la ciutat i persones que a títol individual tenen inquietuds radiofòniques.

BONES PRÀCTIQUES EN RESPONSABILITAT SOCIAL



Àmbit de les bones pràctiques detectades/promogudes:

IGUALTAT I CONCILIACIÓ EMPRESA/PERSONA

La distribució de llocs de treball a l'empresa per gènere és força igualitària, 6 persones treballadores fixes, un 66% són homes i un 44% són dones.

La responsable és una dona.

A Mataró Audiovisual procuren que no hi hagi diferències ni desigualtats quant a la contractació, la promoció i la formació del personal per raó de gènere ni altres elements que puguin afavorir la desigualtat entre les persones.

Sensibles amb el tema de la igualtat, en col·laboració amb la Regidoria de la Dona de l'Ajuntament de Mataró, es va dur a terme una experiència consistent a ensenyar a fer de locutores a un grup de dones, que ara fan un programa periòdic que es diu **Amb veu de dona.**

PROPOSTES REALITZADES

LLENGUATGE I COMUNICACIÓ NO SEXISTA

Es proposa tenir més cura de la utilització de llenguatge no sexista i aplicar un protocol per tal de garantir que les comunicacions internes i externes es facin en clau de gènere.

Tenint en compte que la principal eina de treball de les persones que hi treballen és el llenguatge, es proposa fer una formació sobre l'ús del llenguatge no sexista, tant per a la plantilla fixa com per a les persones col·laboradores.

ACCIONS DESENVOLUPADES

Es proporciona un manual de llenguatge no sexista, que ja han enviat al personal i a totes les persones col·laboradores.

Aquest manual s'ha adoptat com a material complementari de l'organització (com ara el llibre d'estil) per tal de garantir-ne l'ús.

Es preveu penjar properament aquest contingut a la web de l'organització.

L'empresa es mostra interessada a rebre una formació sobre llenguatge no sexista, sobretot pel que fa al llenguatge oral.

SIGNATURES

mataró audiovisual

Nom: **Mei Ros Gener**
Responsable i representant de l'empresa

PERE CABOT SERVEIS DE L'AUTOMÒBIL SL

Compartir per ser una empresa més competitiva

Activitat econòmica

Manteniment i reparació de vehicles a motor

Any de fundació de l'empresa	Nombre de persones treballadores:	Pàgina web	Telèfon
2002	**3: 0% dones / 100% homes**	**www.perecabot.com**	**937 411 454**

TRAJECTÒRIA

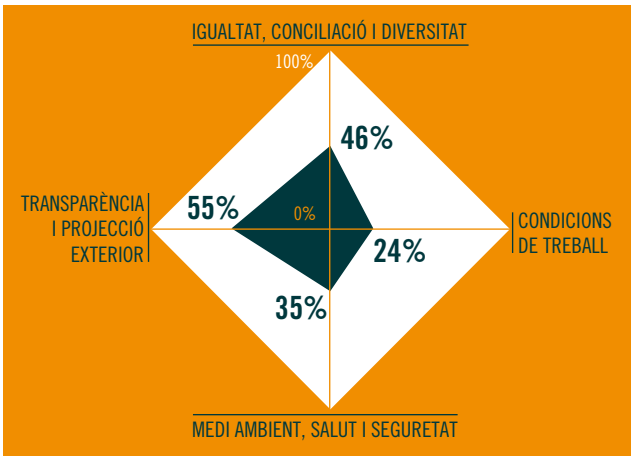
Situat al centre de Mataró, el taller PERE CABOT - Serveis de l'automòbil SL pertany a l'Associació de Tallers Automobilístics del Maresme (ATAMA).

Ofereix tracte personalitzat i té un equip humà altament qualificat i en procés constant de formació que li permet adaptar-se a les noves tecnologies i necessitats. Disposa de maquinària d'última generació per a la diagnosi i reparació d'avaries de qualsevol model i marca i utilitza els millors productes del mercat.

L'empresa acull alumnat en pràctiques de diferents programes de la ciutat, que intenten que se senti 100% integrat en la dinàmica del taller i procuren tant per la formació d'aquestes persones com pel reciclatge del propi personal.

D'altra banda, cal destacar que periòdicament s'intenta compensar el personal per la feina realitzada cuidant el seu benestar i la motivació a l'empresa mitjançant l'organització d'algun dinar o obsequiant-los amb algun detall en dates assenyalades.

BONES PRÀCTIQUES EN RESPONSABILITAT SOCIAL



Àmbit de les bones pràctiques detectades/promogudes:

CONDICIONS DE TREBALL

Tot i ser un petit taller, a l'empresa Pere Cabot són conscients de la importància de tenir cura de les relacions internes amb el personal i amb la clientela i de facilitar al màxim la comunicació i l'organització interna per a la millora del treball i de l'atenció donada a la clientela.

En atenció a aquest aspecte i per a la millora interna van decidir participar als tallers tutorats que es van desenvolupar a l'IMPEM a través d'un programa subvencionat per la Diputació de Barcelona, uns tallers que tenien una fase de formació teòrica i l'acompanyament en una bona pràctica de responsabilitat social.

ALTRES

Pere Cabot presideix ATAMA, l'Associació de Tallers Automobilístics del Maresme, i és conscient de la importància de treballar en associació amb altres empreses del territori per poder oferir una plataforma on canalitzar les necessitats del col·lectiu, fer propostes de millora, aconseguir informació i recursos d'utilitat i poder tenir així més força i pes en el teixit empresarial.

PROPOSTES REALITZADES

A partir de la participació als tallers tutorats, es proposa posar en marxa un sistema de reunions operatives per facilitar la participació del personal en la gestió del dia a dia.

Aquesta dinàmica ha de permetre sistematitzar i formalitzar reunions entre les persones empleades i la direcció per tal que la informació, les propostes i els intercanvis es donin en un espai i estiguin sistematitzats.

ACCIONS DESENVOLUPADES

Posada en marxa de les reunions operatives. La implantació és valorada com a molt profitosa en el sentit de sistematitzar els processos de comunicació i participació de la seva gent, que fins aleshores es produïa sense una planificació prèvia.

L'empresa considera que ha estat molt positiu, el personal ho valora com a convenient i serveix per a tractar incidències i aspectes de la feina, tot i que el contacte és bastant continuat perquè es tracta d'una empresa petita.

SIGNATURES

Nom: **Pere Cabot Timonet**
Responsable i representant de l'empresa

MACEDÒNIA

Persones diferents treballant per un mateix objectiu

Activitat econòmica

Gestió de menjador escolar i d'activitats de lleure

Any de fundació de l'empresa	Nombre de persones treballadores:	Telèfons
2005	**14: 80% dones / 20 %homes**	**661 030 656 / 937 556 294**

TRAJECTÒRIA

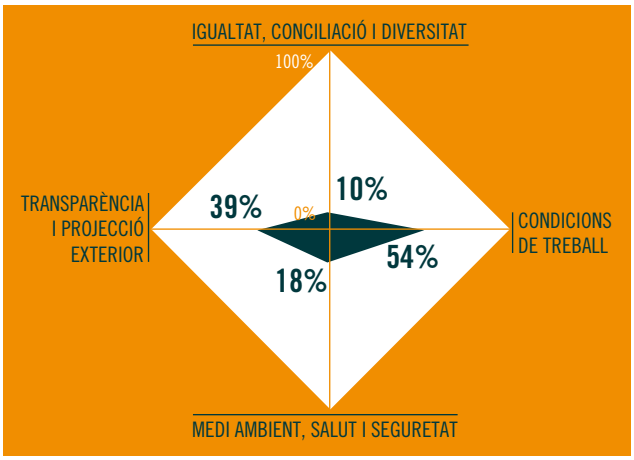
Macedònia és una SCP (societat civil particular) formada per Núria Cusachs Fontbona i Carme Diez de Andino Roca, gerents i treballadores, creada des de l'any 2005 com a conseqüència de la jubilació de la persona que gestionava el menjador escolar del centre educatiu Anxaneta, de l'any 1982, on elles exercien com a coordinadores d'infantil i de primària, respectivament. Macedònia també està formada per un equip de persones monitores, auxiliars, de suport i auxiliars de cuina.

L'empresa s'encarrega de:

- Gestió total del menjador escolar de l'escola pública Anxaneta: inclou la gestió de la cuina i la compra dels productes per elaborar. També la contractació de tot el seu personal.
- Disseny, organització, execució i avaluació d'activitats lúdiques que es fan a l'escola pública Anxaneta:
  - casal de setembre
  - casal de Nadal
  - serveis especials d'activitats durant la jornada intensiva i els dies de lliure elecció
  - permanències del matí i la tarda
  - activitats que puguin sorgir per satisfer necessitats concretes

Després de buscar molts noms varen triar Macedònia perquè és una barreja de diferents fruites amb diferents colors i amb diferents gustos que formen un conjunt harmònic que fa que totes les parts no només tinguin la seva presència sinó que milloren el resultat final de la barreja, i és tal com entenen elles un equip de treball: diferents persones treballant per un objectiu comú.

BONES PRÀCTIQUES EN RESPONSABILITAT SOCIAL



Àmbit de les bones pràctiques detectades/promogudes:

GESTIÓ INTERNA DEL PERSONAL

A Macedònia, entre d'altres coses, tenen molt present la importància de tenir cura de les relacions amb el personal, la seva professionalitat i qualificació, l'actuació responsable i transparent possible i la implicació amb la feina.

Els treballadors i les treballadores estan acollits al conveni del lleure; es promou la qualitat en les condicions laborals tendint a l'estabilitat de les contractacions i retribuint per sobre del que ve marcat en el conveni. També s'intenta facilitar l'horari més ampli possible i que el mateix personal pugui fer activitats de lleure de les oferides per l'empresa per tal que les persones puguin tenir una jornada més complerta.

ALTRES

Cal destacar l'interès de l'empresa per la cura de l'entorn i el medi ambient en aspectes com el consum responsable d'energia, el reciclatge i la cura de la qualitat i la salubritat dels productes alimentaris.

També es té present la promoció de la igualtat i una bona gestió de la diversitat. La mateixa gerència està conduïda per dones que es preocupen per la paritat en la composició de l'equip de treball.

Finalment cal fer esment de la implicació de l'empresa en el projecte educatiu del centre, entenent l'alimentació i el lleure com un espai més de treball dels hàbits i els valors i de la relació amb les famílies, així com l'interès per les problemàtiques socials que es puguin detectar.

PROPOSTES REALITZADES

Després de contactar amb Macedònia i una vegada feta la diagnosi dels aspectes de responsabilitat social, es valora que caldria formalitzar les accions que ja es desenvolupen i poder fer algun document que permeti comunicar-ho de manera interna al personal.
Aquest document pot ser un protocol d'acollida que reculli els objectius de l'empresa, transmeti els seus valors fonamentals i fixi les normes i els diferents aspectes de funcionament.

ACCIONS DESENVOLUPADES

Amb el suport de personal consultor desenvolupen un protocol d'acollida que conté:

- presentació de l'empresa
- relació dels seus objectius i valors
- compromís envers el personal
- organigrama
- relació de tasques a realitzar
- accions de promoció de la salut i formació
- altres dades informatives de l'interès del personal

SIGNATURES

Núria Cusachs Fontbona i **Carme Diez de Andino**
Responsables i representants de l'empresa

AUTOMÓVILES ENERGÍA

Adaptar-se als canvis és créixer com a empresa

Activitat econòmica

Manteniment i reparació de vehicles a motor

Any de fundació de l'empresa	Nombre de persones treballadores:	Pàgina web	Telèfon
1997	**4: 20% dones / 80% homes**	**www.automovilesenergia.com**	**379 029 29**

TRAJECTÒRIA

Automóviles Energía SL, una empresa amb passat, present i futur.

Automóviles Energía SL ofereix un servei integral, modern i de qualitat en la reparació del vehicle.

Disposen d'unes instal·lacions modernes adaptades a les necessitats més actuals, dotades de la maquinària necessària per a donar a la clientela un servei integral i ofereix serveis de mecànica i electricitat, planxa i pintura….

Les instal·lacions actuals (1997) es troben en una zona industrial en expansió, amb una forta activitat empresarial. Tenen més de 2.000 m² destinats a la cura del vehicle.

Es preocupen per treballar amb materials de primera qualitat per aconseguir la total satisfacció i confiança de la clientela.

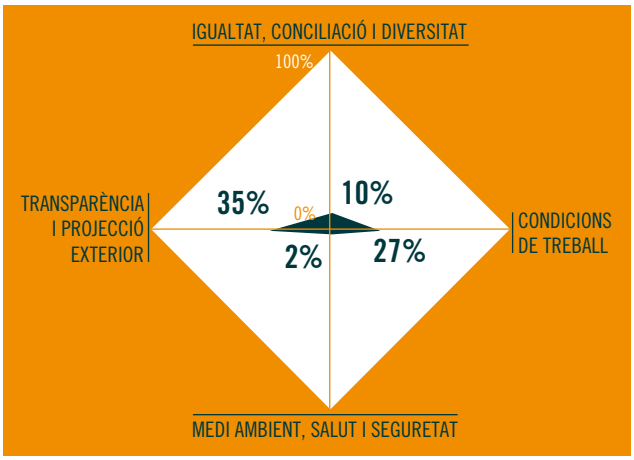
Tenen un personal altament qualificat adaptat a les noves necessitats del mercat i en permanent formació que els permet explorar nous sistemes i noves tecnologies amb la finalitat de garantir la qualitat de totes les acciones.

L'empresa procura estar dotada de tots els elements necessaris per a aconseguir els seus objectius, basats en la qualitat i la garantia, cosa que obliga a una evolució constant i a aconseguir un alt índex de fidelitat de la clientela.

Des de la seva fundació, Automóviles Energía SL s'ha caracteritzat per un creixement constant, ferm i per la seva capacitat d'adaptar-se a les noves circumstàncies del mercat.

Conscients de la seva capacitat com a empresa pionera en el seu sector i la garantia de més de 30 anys d'experiència en el món del motor, poden assegurar la satisfacció amb el servei que ofereixen.

BONES PRÀCTIQUES EN RESPONSABILITAT SOCIAL



Àmbit de les bones pràctiques detectades/promogudes:

CONDICIONS DE TREBALL

Quan es van iniciar els contactes amb aquest taller mecànic es va poder comprovar que, sense que l'empresa tingués cap experiència prèvia en el treball sistemàtic d'aspectes de responsabilitat social, s'utilitzaven formes de gestió que hi tenien a veure, en el sentit que és una empresa que té cura especial en la relació amb el seu personal, que ofereix les màximes garanties i seriositat a la clientela i que es preocupa d'estar al dia i mostrar-se col·laboradora amb les entitats del seu entorn.

PROPOSTES REALITZADES

A partir de la seva implicació en els tallers tutorats que es varen fer a l'IMPEM subvencionats per la Diputació de Barcelona —aquests tallers tenien una fase de formació teòrica i l'acompanyament en una bona pràctica de responsabilitat social— i es va proposar posar en marxa un sistema de reunions operatives (RO) per facilitar la participació de les persones treballadores en la gestió del dia a dia.

Aquesta metodologia permetria millorar l'ambient de treball, la qualitat i la rendibilitat del negoci, així com la gestió de l'empresa.

ACCIONS DESENVOLUPADES

L'empresa adopta aquesta dinàmica i de setembre a febrer es desenvolupa de manera sistemàtica un cop per setmana una reunió de treball, on es valora la seva utilitat com a eina organitzativa i comunicativa.

A partir de març aquestes reunions passen a tenir una periodicitat més dilatada perquè es van encaixant en la feina diària. La gerència considera que l'adopció d'aquesta mesura i l'aprenentatge que li ha suposat li ha aportat un model de com abordar les entrevistes i reunions amb el personal.

SIGNATURES

AUTOMÓVILES ENERGÍA, S.L.
NIF B-61387296
Pol. Ind. Mata - Rocafonda - C/ Energía, 9
Tel./Fax 796 01 83 - 790 29 29
08304 - MATARÓ

Nom: **David Calahorro Torres**
Responsable i representant de l'empresa

DELBLANCH / ELECTRODOMÈSTICS MARMIQ

Volem treballar i viure en un entorn saludable

Activitat econòmica

Comerç i serveis d'assistència tècnica

Any de fundació de l'empresa	Nombre de persones treballadores:	Pàgina web	Telèfon
1967	**10: 30% dones / 70 % homes**	**www.delblanch.es**	**937 586 446**

TRAJECTÒRIA

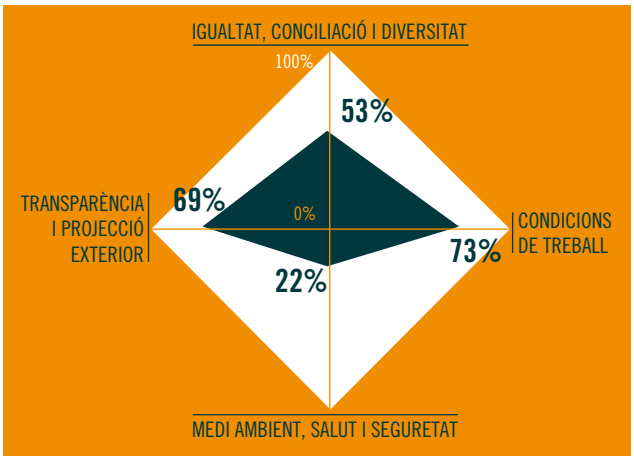
Delblanch és una empresa que dia a dia incorpora productes i serveis per servir integralment les llars de la clientela. Des de servir un electrodomèstic fins a reformar tot un habitatge, passant per la reparació d'un electrodomèstic, la construcció d'un bany, posar el mobiliari, estudiar la millor distribució de l'espai o el tractament d'aigües a través dels millors descalcificadors i les millors màquines d'osmosi. Delblanch cuida tots els detalls i processos, i facilita a la clientela i a les empreses fabricants els seus serveis postvenda.

Delblanch és també una empresa amb vocació de servei cap a l'àmbit professional i industrial, per la qual cosa subministra productes i serveis a hotels, restaurants, càmpings i hospitals.

Dintre del sector industrial Delblanch ofereix solucions a les empreses productores que han d'envasar els seus productes en sacs o bosses, i posa al seu servei màquines adaptades per a cada cas.

Delblanch és una empresa compromesa amb el territori amb el qual interactua des de 1967, amb una voluntat molt clara: millorar dia a dia en tots els àmbits i satisfer les expectatives més exigents de la clientela.

BONES PRÀCTIQUES EN RESPONSABILITAT SOCIAL



Àmbit de les bones pràctiques detectades/promogudes:

CONDICIONS DE TREBALL

Delblanch és una empresa amb inquietuds de millora en tots àmbits de l'empresa i la vida, com ells diuen. No tenen experiència prèvia en el treball en responsabilitat social, però mostra interès vers alguns dels seus àmbits.

Creuen en la importància d'aprendre, relacionar-se i créixer juntament amb altres empreses i col·lectius. Conèixer l'experiència d'altres en temes comuns.

PROPOSTES REALITZADES

Es proposa a l'empresa participar en els tallers tutorats organitzats per l'IMPEM i subvencionats per la Diputació de Barcelona per tal de fixar i implementar accions que siguin del seu interès i els serveixi de plataforma per formalitzar i desenvolupar alguns aspectes que es volien dur a terme.

Les propostes es concreten en fer un pla d'acollida que sigui un mirall per a l'empresa i on hi participi tota la plantilla, i que serveixi com a eina de benvinguda per a les persones noves que integrin l'equip de treball, sigui quina sigui la seva procedència, religió o cultura.

Volen millorar la facturació a través de la millora del benestar de les persones i introduir una mesura de qualitat per aconseguir fer la millora constant.

Tenen l'objectiu d'ampliar el servei a altres persones usuàries d'incrementar la tasca comercial i la qualitat i de diferenciant-se de la competència comunicant serietat, professionalitat i valors.

Elaboraran una enquesta curta per valorar la satisfacció de la clientela després de la visita del personal tècnic.

Es proposen contribuir a la introducció d'elements no sexistes al llenguatge empresarial.

Veuen la necessitat d'identificar els grups d'interès i potenciar la comunicació amb aquests.

ACCIONS DESENVOLUPADES

Han aconseguit ampliar el servei tal com s'havien marcat com a objectiu i amb resultats molt positius ampliant contactes, han aconseguit la col·laboració amb marques per a fer el servei tècnic, presència a fires...

Se'ls va fer arribar un protocol de llenguatge no sexista, que actualment ja apliquen, i tenen la consigna que a les comunicacions es cuidi aquest aspecte.

Han identificat els grups d'interès: empreses clientes, persones usuàries finals, organitzacions proveïdores, persones treballadores, accionistes de l'empresa, la comunitat (el veïnat), bancs, organismes oficials i xarxes socials.

Han fet un butlletí d'informació que fan arribar a diferents persones: el personal intern, determinades organitzacions proveïdores i clientela.

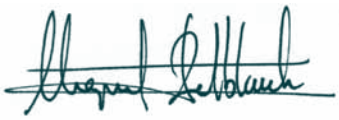
Estan revisant la web per a millorar-ne el contingut i han afegit el comerç electrònic.

Estan elaborant i planificant el manual d'acollida.

Estan estudiant les fórmules per poder facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral des de l'autogestió, que cadascú es faci responsable i sàpiga distribuir el seu propi temps.

Finalment s'han proposat enviar per Internet una petita enquesta de satisfacció i preguntar directament a la clientela la seva satisfacció sobre el servei rebut.

SIGNATURES



Miquel Delblanch López
Responsable i representant de l'empresa

MEDIARESPONSABLE

Treballar des de la responsabilitat i transmetre-la

Activitat econòmica

Empresa de comunicació centrada en la difusió de la responsabilitat social

Any de fundació de l'empresa	Nombre de persones treballadores:	Pàgina web	Telèfon
2005	**8: 50% dones / 50% homes**	**www.corresponsables.com**	**937 524 778**

TRAJECTÒRIA

MediaResponsable és, des de la tardor del 2005, l'única editorial espanyola especialitzada en la difusió i comunicació de la responsabilitat i sostenibilitat de les organitzacions.

Pretén complir amb la seva doble responsabilitat social:

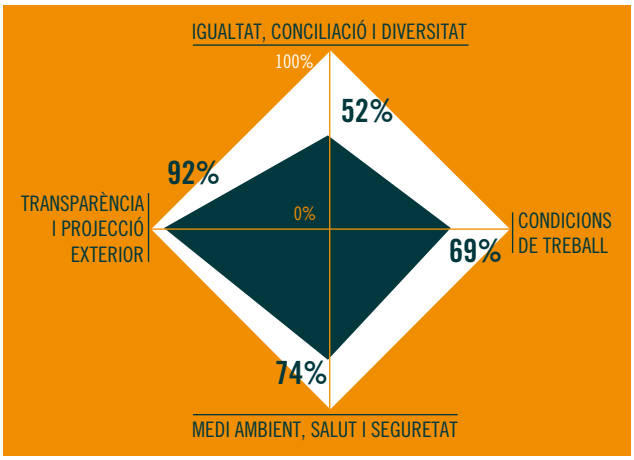
1) DIVULGAR l'actuació i la comunicació responsable de tot tipus d'organitzacions a través de diverses publicacions i canals de comunicació.

2) APLICAR-SE la responsabilitat social a la seva pròpia organització, sent coherents amb el que diuen i fan: imprimint en paper amb certificació forestal (PEFC; FSC), portal accessible a persones amb discapacitat, col·laboracions amb ONG, contractes indefinits del seu personal.

Els seus canals de comunicació responsable són:

- Anuari de Organizaciones Responsables y Sostenibles (ja preparant la 6a edició)
- Revista Corresponsables (inclou dossiers temàtics/sectorials en RRHH, medi ambient...)
- Portal www.corresponsables.com
- Solucions editorials integrals a mida: Realització de memòries anuals, informes de sostenibilitat, publicacions internes i externes, butlletins informatius...
- Organització de jornades i esmorzars corresponsables, també a mida per a empreses.

BONES PRÀCTIQUES EN RESPONSABILITAT SOCIAL



Àmbit de les bones pràctiques detectades/promogudes:

GESTIÓ DE LA DIVERSITAT

Media Responsable ja és de per sí una empresa que treballa per la responsabilitat social, perquè la seva tasca principal és la difusió d'aquesta a través de les diverses publicacions i accions que duen a terme i per coherència intenten aplicar al màxim les seves diferents dimensions a la pròpia empresa.

Desenvolupen diferents pràctiques responsables en medi ambient: reciclatge d'escombraries; reciclatge en general (paper); col·laboracions amb ONG; conciliació de vida personal, familiar i laboral; facilitat de teletreball, i formació a persones treballadores de l'empresa.

L'acostament per part de l'IMPEM va ser amb motiu de la proposta de participació en els tallers tutorats organitzats a l'IMPEM i subvencionats per la Diputació de Barcelona, un espai que els ha permès reflexionar sobre noves propostes a aplicar a l'empresa, on es va iniciar una feina sobre gestió de la diversitat.

Les seves expectatives al moment de participar-hi eren ampliar coneixements de les tendències per millorar la gestió de la diversitat a l'empresa i conèixer més la implicació de les petites empreses en la responsabilitat social i com ho fan per integrar la diversitat en el seu model negoci, amb la finalitat d'implementar millores a la pròpia empresa.

PROPOSTES REALITZADES

Les propostes a treballar en el taller es van centrar en:

Desenvolupar un pla d'acollida que integrés la diversitat, elaborar un protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, incorporar el llenguatge de gènere als documents de l'empresa i sistematitzar la informació per tal de fer-la arribar a les persones treballadores (comunicació interna).

ACCIONS DESENVOLUPADES

- S'ha iniciat l'elaboració del manual d'acollida, que s'espera tenir finalitzat i aprovat en breu.

- S'ha avançat també en el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe, que igualment està en vies de ser aprovat i integrat al manual.

Un cop finalitzat aquest procés es farà la difusió interna per comunicar a tota la plantilla la seva implantació.

SIGNATURES

Marta Asensio Serqueda, Responsable de l'empresa
Ricardo Martin, Representant de l'empresa

SANED

Alimentació saludable, empresa responsable

Activitat econòmica

Cuina per a col·lectivitats i gestió de menjadors escolars

Any de fundació de l'empresa	Nombre de persones treballadores:	Pàgina web	Telèfon
1994	**384: 93% dones / 7% homes**	**www.saned.net**	**937 904 093**

TRAJECTÒRIA

Són una empresa especialitzada en serveis de **nutrició i educació** per a **centres escolars**.

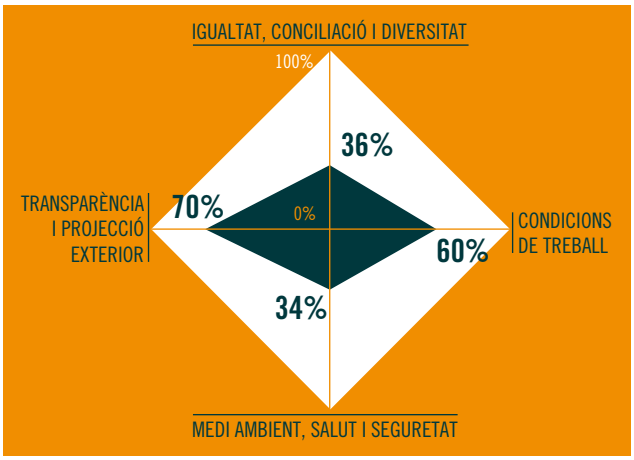
A Saned saben que la funció d'un menjador escolar va més enllà de l'alimentació i que és una part fonamental de la tasca educativa de qualsevol escola.

El seu compromís durant l'horari de menjador és que els infants rebin una alimentació variada, equilibrada i sana, i afavorir l'adquisició de conductes alimentàries adequades i hàbits saludables. A la vegada, amb les activitats que organitzen, volen educar en el lleure i infondre valors en els nens i les nenes, com ara el respecte, la tolerància i l'honestedat.

Ofereixen un servei integral de cuina i monitoratge i l'experiència del seu equip de professionals, que personalitza acuradament cada projecte, adequant-lo a les necessitats de cada centre.

Per a Saned, assolir aquests objectius és fonamental, i ho fan en base al coneixement, la il·lusió i l'entusiasme, els ingredients del seu dia a dia, que els ajuden a afrontar nous reptes i a aportar noves idees, en col·laboració constant amb les escoles i els centres educatius. Els agrada saber que entre tots i totes portem a bon terme una tasca tan apassionant com és la d'educar els infants ensenyar-los a créixer i preparar-los per al dia de demà.

BONES PRÀCTIQUES EN RESPONSABILITAT SOCIAL



Àmbit de les bones pràctiques detectades/promogudes:

TRANSPARÈNCIA I PROJECCIÓ EXTERIOR

Saned destaca per les seves pràctiques en l'àmbit d'acció social, amb diferents projectes en els quals ha participat.

En col·laboració amb la Fundació Vicente Ferrer, han realitzat:

- El finançament d'una escola a la regió d'Anantapur, a l'Índia, inaugurada el febrer de 2006 amb l'objectiu de fomentar la integració social, facilitar l'accés dels infants a l'ensenyament primari i permetre la cohesió de la comunitat.

- Participació al projecte Bicicletes a l'Índia, finançant la compra de 200 bicicletes amb els beneficis obtinguts del llibre Cuina sobre rodes (http://www.saned.net/pdf/Doc_PDF_CuinaSobreRodes_Cat.pdf), elaborat amb les receptes aportades per diferents personalitats públiques. Aquest projecte té l'objectiu de facilitar l'accés als centres escolars de nenes de la regió d'Anantapur per evitar que abandonin els estudis.

I de mutu propi:

- Iniciativa de les beques SANED, amb les quals prop de 80 nens i nenes de centres escolars amb els què col·laboren puguin gaudir del servei de menjador durant els propers 5 anys.

PROPOSTES REALITZADES

Després de fer la diagnosi en responsabilitat social i valorar altres aspectes a aplicar a l'empresa, es proposa:

ÀMBIT DE DIVERSITAT, IGUALTAT I CONCILIACIÓ
- Valorar el desenvolupament d'un pla d'igualtat
- Protocols per tenir cura de la comunicació no sexista, tant interna com externa

ALTRES
- Elaboració d'un protocol d'acollida per al personal
- Valorar la incorporació de personal amb discapacitat

ACCIONS DESENVOLUPADES

Han rebut assessorament i informació en l'àmbit de llenguatge de gènere i el protocol d'acollida i estan iniciant la feina en tots aquests aspectes.

SIGNATURES

Laura Ruiz, Representant de l'empresa
Eduard Garcia Natividad, Responsable de l'empresa

Generalitat de Catalunya
Departament de Treball

SOM
EL SERVEI D'OCUPACIÓ DE MATARÓ

UNIÓ EUROPEA
Fons Social Europeu